

**ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME*, TUNJANGAN
KINERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
LEMBAGA TEKNIS DAERAH KABUPATEN MADIUN PADA
MASA PANDEMI *COVID-19***



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

FARIS MUHAMMAD WICAKSONO

B 100170 414

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH WORK FROM HOME, TUNJANGAN KINERJA,
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA TEKNIS
DAERAH KABUPATEN MADIUN PADA MASA PANDEMI COVID-19**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

**FARIS MUHAMMAD WICAKSONO
B100170414**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Ir. Irmawati, S.E., M.Si.)

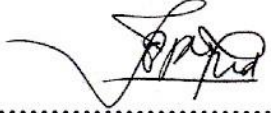
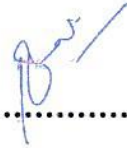
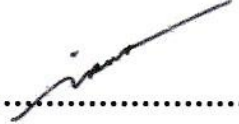
HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH WORK FROM HOME, TUNJANGAN KINERJA,
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA TEKNIS
DAERAH KABUPATEN MADIUN PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**OLEH
FARIS MUHAMMAD WICAKSONO
B100170414**

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 28 Juni 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.**  (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D.**  (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Ir. Irmawati, S.E., M.Si.**  (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)
NIP 19570217 1986 031 001

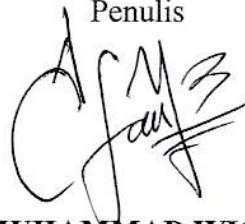
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 28 Juni 2021

Penulis



FARIS MUHAMMAD WICAKSONO

B 100170 414

ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME*, TUNJANGAN KINERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA TEKNIS DAERAH KABUPATEN MADIUN PADA MASA PANDEMI *COVID-19*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai, (2) Menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, (3) Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, data yang digunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 96 responden dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Responden dari penelitian ini yaitu pegawai Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Madiun. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan model SEM dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini yaitu *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: work from home, tunjangan kinerja, stres kerja, dan kinerja pegawai

Abstract

This study aims to: (1) analyze the effect of work from home on employee performance, (2) analyze the effect of performance allowances on employee performance, (3) analyze the effect of work stress on employee performance. This type of research is descriptive quantitative, the data used are primary data obtained directly from the respondents. The sample used in this study were 96 respondents using probability sampling technique. Respondents from this study were employees of the Madiun Regency Regional Technical Institute. The data analysis technique used in this study uses the SEM model with the Partial Least Square (PLS) approach. The results of this study are that work from home has a significant effect on employee performance. performance allowances have no significant effect on employee performance. Job stress has a significant effect on employee performance.

Keywords: work from home, performance allowance, job stress, and employee performance

1. PENDAHULUAN

Pada tanggal 31 Desember 2019, *World Health Organization* (2020) mendapat informasi mengenai persebaran penyakit *Pneumonia* yang terjadi di kota Wuhan, Cina. Seminggu setelahnya tepatnya tanggal 7 Januari 2020 Cina mengkonfirmasi bawasannya penyakit tersebut merupakan virus yang sejenis dengan flu seperti *SARS* dan *MERS* yaitu Virus Corona. Virus Corona ini dapat menyebabkan

penyakit yang bisa dimulai dari flu biasa hingga penyakit yang jauh lebih berat seperti *Middle East Respiratory Syndrome* dan *Severe Acute Respiratory Syndrome*. Penyakit ini dilaporkan telah menjangkit hingga 2000 kasus di Cina. Pada 11 Februari 2020, (WHO) mengumumkan nama virus Corona jenis baru tersebut adalah *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. Tidak membutuhkan waktu lama virus tersebut juga telah memasuki Indonesia. Melansir dari data *worldometers* pada Juni 2021 Indonesia berada pada peringkat 4 sebagai negara dengan kasus *Covid-19* tertinggi di Asia, dan mendapat peringkat 18 di dunia dengan total mencapai 1.837.126 kasus.

Sejumlah aspek di kehidupan masyarakat cenderung terdampak karena adanya virus corona ini, diantaranya adalah aspek ekonomi, kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, pariwisata dan lain sebagainya. Pemerintah Indonesia juga mengeluarkan peraturan untuk selalu menjaga jarak, menggunakan masker dan meminimalisir untuk keluar dari rumah atau meminimalisir pergi ke lokasi yang ramai. Dampak yang ditimbulkan akibat pandemik ini membawa perubahan yang besar di sector ekonomi dan sangat dirasakan oleh pengusaha baik skala kecil maupun besar. Banyak perusahaan yang memilih untuk menutup usahanya, mem-PHK karyawannya atau memotong gaji karyawannya.

Dengan adanya peristiwa diatas pada 15 Maret 2020 presiden menghimbau bawasannya agar dapat meminimalisasi persebaran virus Corona penyebab dari *COVID-19*, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, beribadah dari rumah. Imbuan diatas, terkhusus pada ASN, telah ditindaklanjuti oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Surat Edaran nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Isinya, ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor.

Menurut Barbara Larson (2020) menjelaskan bahwa tantangan baru WFH diantaranya adalah pekerja akan sulit melakukan komunikasi dan berbagi informasi ketika karyawan tidak berjumpa secara langsung, pergeseran yang dapat menciptakan rasa keterasingan bagi beberapa orang disebabkan tidak adanya

pemerataan fasilitas antar sesama karyawan atau kelompok, hal ini juga akan menghambat apabila proyek baru dikerjakan secara berkelompok. *WFH* atau bekerja dari rumah jelas memiliki tanggung jawab yang sepadan seperti layaknya bekerja secara normal. Pada kenyataannya, penerapan *WFH* pada implementasinya memiliki tantangan dan kendala tersendiri, karena tidak semua sektor dapat dikerjakan dari rumah. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *WFH* seperti ketiadaan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan pada lingkungan rumah tangga, dan pelaksanaan metode yang memerlukan konsumsi internet dan listrik juga menjadi satu aspek yang harus diperhatikan, diperlukan aturan atau kebijakan khusus yang mengatur ini dan tidak hanya pemerintah hanya membebaskan ini kepada para ASN-nya saja dengan dalih status darurat namun pada kemudian hari terabaikan pertanggung-jawabannya.

Dalam situasi saat ini perekonomian negara juga terkena dampak dari turunnya daya beli masyarakat. Masyarakat juga terkena dampak dalam peraturan dan kebijakan yang telah dibuat untuk mengurangi persebaran *COVID-19*.

Tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Najoan et al., 2018)

Dalam rapat kerja Komisi II DPR RI pada (24/3), Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tjahjo Kumolo mengungkapkan bawasannya tidak ada kenaikan gaji pokok pada tahun ini. Sehingga para Aparatur Sipil Negara hanya berharap pada tunjangan kinerja, THR, dan gaji ke-13 sebagai tambahan. Akan tetapi, pengajuan untuk peningkatan tunjangan kinerja dari kementerian/lembaga, dan Pemda dihentikan sementara oleh Menteri Keuangan Sri Mulyani karena anggaran Negara difokuskan untuk pengadaan infrastruktur kesehatan, bansos, dan hal urgen lainnya. Tjahjo Kumolo juga mengungkapkan, kementerian/lembaga dan Pemda yang tunjangan kinerjanya masih 50%-60% untuk tetap bersabar dikarenakan belum bisa mengajukan peningkatan diatas itu.

Virus Corona merupakan bencana negara yang telah hadir tanpa diketahui kapan berakhir. Menurut WHO, salah satu stres yang dapat muncul pada masa pandemi covid-19 yaitu ketakutan dan kecemasan mengenai kesehatan diri sendiri

maupun kesehatan orang lain yang disayangi. Ketakutan dan kecemasan tersebut tentunya dialami oleh banyak orang, termasuk pegawai yang harus tinggal jauh dari keluarga. Keterbatasan akses bertemu dengan keluarga, kesulitan pemenuhan kebutuhan sehari-hari karena pembatasan sosial berskala besar, pemberitaan media terkait covid-19, serta semakin bertambahnya jumlah kasus positif covid-19 dapat menyebabkan beban psikologis tersendiri. Masa krisis ini menimbulkan stres diberbagai populasi. Ketakutan dan kecemasan tentang penyakit yang tersebar, ditambah faktor lainnya dapat mempengaruhi stres kerja (World Health Organization, 2020)

Meningkatnya rasa takut dan kecemasan pekerja karena ketidakpastian penyakit ini ditambah dengan langkah-langkah pencegahan penyebaran virus yang mengganggu seperti lockdown, karantina, pemakaian pelindung diri, dan lain sebagainya dapat menyebabkan gangguan psikologis dan kejiwaan yang signifikan seperti gangguan stres (Jin et al., 2018) Berdasarkan pendapat Hasibuan (2016) bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan.

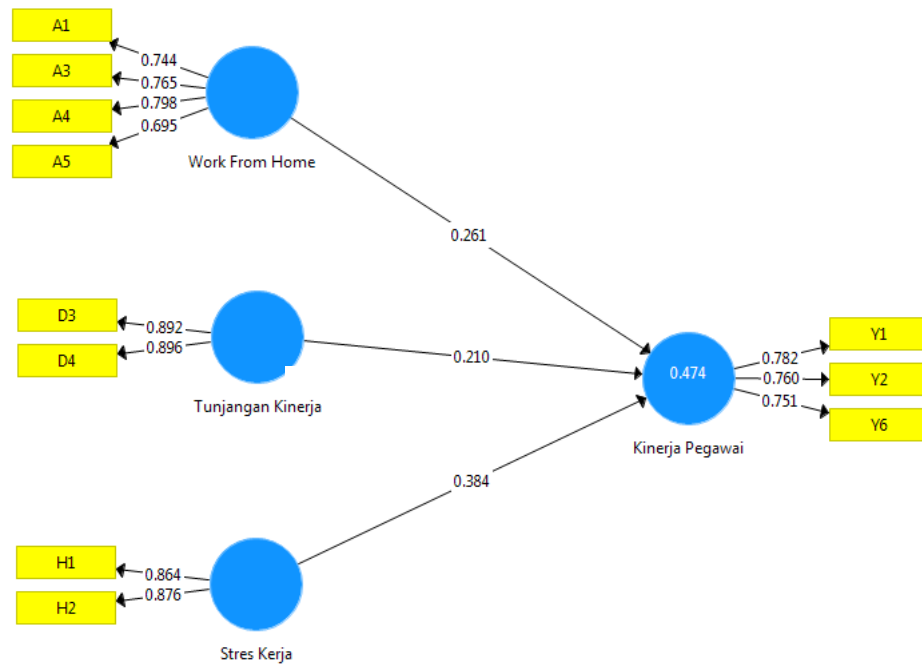
Berdasarkan permasalahan diatas peneliti berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Work From Home*, Tunjangan Kinerja, Stres Kerja Terhadap Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Madiun”

2. METODE

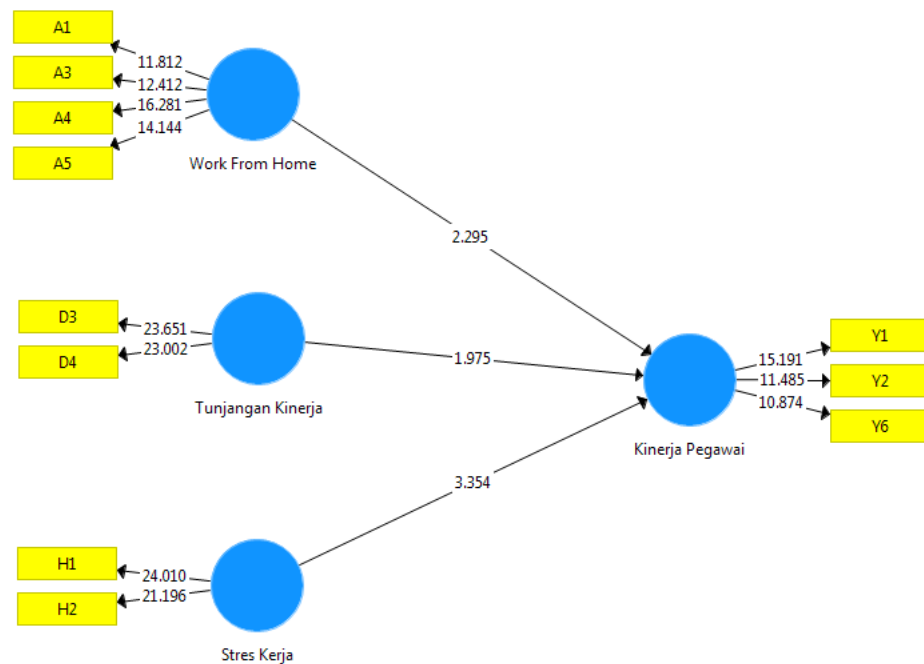
Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Teknis Daerah Kab. Madiun dengan jumlah pegawai 167 yang berstatus sebagai PNS aktif. Pemilihan populasi didasarkan pada tatanan sistem kerja baru berdasarkan Surat Edaran MENPANRB nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan Teknik *Simple Random Sampling*. Jenis data menggunakan data primer yaitu Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah diisi responden. Metode analisa data yang digunakan adalah analisis data *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan bantuan *Software Smart PLS*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data



Gambar 1. Outer Model



Gambar 2. Inner Model

Tabel 1. *R square*

	<i>R square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0,474	0,457

Berdasarkan tabel tersebut, untuk melihat seberapa besar pengaruh antara *work from home*, tunjangan kinerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai diperlukan *R square*. Dalam penelitian ini, nilai *R Square* diperoleh 0.474, sehingga dapat dikatakan bahwa mendapatkan nilai sedang.

$$\begin{aligned}
 Q \text{ Square} &= 1 - [(1 - R^2_1)] & (1) \\
 &= 1 - [(1 - 0,474)] \\
 &= 1 - [(0,526)] \\
 &= 0,474
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil nilai *Q square* sebesar 0.474 yang berada dalam besaran rentang *Q square* yaitu antara $0 < Q^2 < 1$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model dari penelitian ini memiliki *predictive relevance*, karena nilai *Q square* berada dalam besaran rentang *Q square*.

Tabel 2. *f Square (f²)*

	<i>f Square</i>	Keterangan
(X1) → (Y1)	0,086	Kecil
(X2) → (Y1)	0,064	Kecil
(X3) → (Y1)	0,199	Sedang

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai *f square* untuk variabel *work from home* (X1) terhadap Kinerja (Y1) sebesar 0,086 yang berarti memiliki pengaruh kebaikan kecil karena nilai yang didapatkan lebih dari 0,02, nilai *f square* untuk variabel tunjangan kinerja (X2) terhadap Kinerja (Y1) sebesar 0,064 yang berarti memiliki pengaruh kebaikan kecil karena nilai yang didapatkan lebih dari 0,02, dan nilai *f square* untuk variabel stres kerja (X3) terhadap Kinerja (Y1) sebesar 0,199 yang berarti memiliki pengaruh kebaikan sedang karena nilai yang didapatkan lebih dari 0,15.

Tabel 3. Uji t

<i>Path Coefficients</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
(X1) → (Y1)	0,261	2.249	0,025
(X2) → (Y1)	0,210	1.975	0,048
(X3) → (Y1)	0,384	3.390	0,001

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *T-statistics* menunjukkan pengaruh antar variabel. Hasil nilai menunjukkan *Work From Home* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y1) dengan nilai *t statistics* $2.249 > 1.96$. Hasil nilai menunjukkan Tunjangan Kinerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y1) dengan nilai *T statistics* $1.975 > 1.96$. Hasil nilai menunjukkan Stres (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y1) dengan nilai *T statistics* $3.390 > 1.96$.

3.2 Pembahasan

3.2.1 *Work From Home* (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y1)

Berdasarkan hasil dari penelitian, diketahui bawasannya *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Madiun. Dapat dijelaskan bahwa cara kerja *work from home* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penjelasan sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t yang dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai *T statistics* 2.249 atau > 1.96 (*t-table*) dan juga berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan pembuktian dari nilai *original sample* sebesar 0.261 dan *P Values* $0.025 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bawasannya bekerja meskipun tidak berada di dalam kantor pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan yang biasa dilakukan, dan juga mereka dapat membagi waktu untuk bekerja dan bersama dengan keluarga, sehingga mereka juga bisa meluangkan waktu lebih banyak dengan keluarga. **Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *work from home* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja.**

Dijelaskan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Rosanti (2020) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *WFH* dengan kinerja karyawan. Soelistyoningrum (2020) mengemukakan fasilitas berupa jam kerja, lokasi kerja, dan kebijakan yang fleksibel dianggap dapat membantu meningkatkan kebahagiaan dan kinerja karyawan. Salah satu bentuk dari fleksibilitas bekerja adalah dengan *work from home* (*WFH* atau bekerja dari rumah).

3.2.2 *Tunjangan Kinerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y1)*

Berdasarkan hasil dari penelitian, diketahui bawasannya tunjangan kinerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Madiun. Dapat dijelaskan bahwa tunjangan yang diterima pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penjelasan sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t yang dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai t statistics 1.975 atau > 1.96 (t -table) dan juga berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif secara signifikan dengan pembuktian dari nilai *original sample* sebesar 0.210 dan P Values $0.048 < 0.05$.

Kenyataan ini bisa terjadi karena pegawai menganggap bahwa tunjangan kinerja yang mereka peroleh mencukupi kebutuhan mereka. Hal ini juga dimungkinkan karena pegawai menganggap bahwa seberapa pun kinerja mereka, mereka tetap akan mendapatkan kompensasi tersebut karena itu memang sudah menjadi hak mereka. Tunjangan kinerja yang diterima sesuai pada waktu yang telah ditentukan. **Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja.**

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan hasil dari penelitian Najoan et al., (2018) menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh pemberian tunjangan kinerja (Saleh & Darwis, 2016).

3.2.3 *Stres Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y1)*

Berdasarkan hasil dari penelitian, dapat diketahui bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Madiun. Penjelasan sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji t yang dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai t statistics 3.390 atau > 1.96 (t -table) dan juga berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan pembuktian dari nilai *original sample* sebesar 0.384 dan P Values $0.001 < 0.05$. Keadaan masa pandemi ini menimbulkan kekhawatiran baru yang membuat

pegawai khawatir jika melaksanakan pekerjaan. Jika terjadi sebuah peningkatan stres kerja secara ringan dalam melaksanakan pekerjaan maka hal tersebut dapat membuat mereka lebih giat dalam bekerja. Sebaliknya apabila terjadi peningkatan stres kerja yang tergolong besar dalam melaksanakan pekerjaan maka juga akan diikuti turunnya kinerja karyawan. **Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja.**

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian dari Fitria Prabandari, Sumarni, (2020) yang menunjukkan hasil bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Jin et al., (2018) menyatakan Stres kerja bisa disebut juga dengan perasaan yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi, dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan. Sehingga ini akan menjadi salah satu tolak ukur dalam terwujudnya tujuan daripada organisasi. Didukung dengan pendapat Suprihanto et al., (2003) yang mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Setiap karyawan pasti diperhadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja (Massie et al., 2018).

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, didapatkan kesimpulan bahwa:

- a. Hasil pengujian secara statistik menggunakan uji hipotesis t (*t-test*)
 - 1) *Work From Home* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *t statistics* lebih besar dari *t-table*.
 - 2) Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *t statistics* lebih kecil dari *t-table*.
 - 3) Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *t statistics* lebih besar dari *t-table*.

- b. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji pengaruh langsung (*direct effects*)
- 1) *Work From Home* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 - 2) Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 - 3) Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). *Ilmu Pertanian Dan Perikanan*, 2(2), 127–133. <http://umbidharma.org/jipp>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwibpYLHvvfoAhVIfSsKHVs0CKQQFjAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&usg=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>
- Fitria Prabandari, Sumarni, D. P. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19*. 28–36.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*.
- Hasibuan., M. S. . (2016). *Malayu S.P Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara*.
- Ierodiakonou, C., & Stavrou, E. (2015). Part time work, productivity and institutional policies. *Journal of Organizational Effectiveness*, 2(2), 176–200. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2014-0030>
- Jin, X., Sun, I. Y., Jiang, S., Wang, Y., & Wen, S. (2018). The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 52, 36–46. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2017.09.002>
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2011). *Organizational Behavioral*.
- kasmir, S.E., M. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*.

Rajawali Pers.

- Latan, H., & Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3*.
- Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269323. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., & Hamid, M. A. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity Duta. *The International Journal Of Applied Business*, 53(9), 1689–1699.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Pristiyono, P., Ikhlash, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(2), 263–269. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i2.2692>
- Rizki Ma'rifatun Nikmah; Heru Sri Wulan, SE, MM; Adji Seputro, SE, M. (2017). *Manajemen, Jurusan Ekonomika, Fakultas Pandanaran, Universitas Manajemen, Jurusan Ekonomika, Fakultas*.
- Saleh, S., & Darwis, M. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1764>
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suprihanto, J., Harsiwi, A. M., & Hadi, P. (2003). Perilaku organisasional. *Yogyakarta: STIE KPN*.
- Syatoto, I. (2018). The Influence of Work Stress and Discipline on Work Performance of Employee at PT. Surya Menara Pratama Jakarta Selatan Rahmi. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*

(IJEBAAR), 1(2), 47–55.

Timsal, A., & Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. *Human Resource Management International Digest*, 24(7), 12–15. <https://doi.org/10.1108/HRMID-03-2016-0027>

World Health Organization. (2020). *WHO Umumkan Nama Resmi untuk Virus Corona: Covid-19 Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul “WHO Umumkan Nama Resmi untuk Virus Corona: Covid-19”, Klik untuk baca:* <https://internasional.kompas.com/read/2020/02/11/23170631/who-umumkan-nama-resm>.